

Зберігаючи вплив, керівник бореться за свій напрям у роботі, за працівників, які знаходяться у нього в підпорядкуванні, клієнтів і партнерів, з якими він співпрацював протягом багатьох років.

В організації, яка динамічно розвивається, завжди є конкурентна боротьба за з'являються вакансії. Тому в такій організації політичні мотиви в роботі керівника, пов'язані з ефективним управлінням ділової конкуренцією [3].

Керівники як вищої, так і середньої ланки управління зацікавлені у підтримці та розширенні свого впливу на співробітників. Від думок, позицій та рішень керівника, який володіє високим рівнем впливовості, залежать успішність та розвиток організації в цілому чи окремого напрямку її діяльності. Авторитет керівника відбивається у його рейтингу всередині організації або підрозділу – оцінці його популярності, а також у співвідношенні кількості однодумців і конкурентів або ворогів.

1. Карлін М. І. Стимулювання праці в перехідній економіці: монографія / М. І. Карлін. – Луцьк: ВДУ, 1997. – 168 с.

2. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом: навч. посібник / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – Київ: КНЕУ, 2005. – 403 с.

3. Лук'яненко Н. Д. Мотивація персоналу: навч. посібник / Н. Д. Лук'яненко, Л. Л. Бунтовська. – Донецьк: ДонНУ, 2004. – 323 с.

## **РОЛЬ КАДРОВИХ СЛУЖБ У ФОРМУВАННІ ВИРОБНИЧИХ КОЛЕКТИВІВ ТА ЇХ РОЗВИТКУ**

***Курусь Б.О.***

*Науковий керівник – Шевченко В.С., канд. екон. наук, доцент*

Доходи будь-якої організації в першу чергу залежать від того, наскільки професійно працюють в ній фахівці.

В останнє десятиріччя вчені у багатьох країнах відзначають зміну ролі кадрових служб в організаціях. У нашій країні роль кадрових служб змінилася корінним чином у зв'язку із зміною економічних і соціально-політичних відносин. Змінилися і вимоги до рівня освіти кадрів: у працівника має бути «грунтова освіта», яка дозволить йому за короткий термін освоїти робоче місце, нести відповідальність за доручену справу.

Управління людськими ресурсами – головна функція будь-якої організації (підприємства, фірми, корпорації, банку та інших юридичних осіб). Політика організації змінюється на очах – від технократичного підходу до визначення майбутніх потреб людей і розвитку їх потенціалу. Останнім часом кадрова служба, порівняно з

іншими підрозділами набуває першорядного значення в роботі організації, оскільки від помилок при підборі кадрів багато в чому залежить доля самої організації [1].

Кадрові служби займають одне з провідних місць в апараті управління державними організаціями та приватними фірмами. Як правило, вони комплектуються досвідченими працівниками, які добре знають всі сторони життя організацій і фірм, завдання і функції їх підрозділів. При цьому особлива увага приділяється їх матеріальному стану: якщо в минулі роки заробітна плата кадрових працівників становила 60% від заробітку фахівців з маркетингу, то зараз – 80-85% окладу цієї високооплачуваної категорії управлінського персоналу.

Діяльність кадрових служб в основному спрямована на виконання наступних функцій:

- забезпечення всіх ділянок виробництва необхідними по професії і кваліфікації працівниками;
- розробку заходів щодо стимулювання діяльності працівників, спрямованої на високопродуктивну і ефективну працю;
- забезпечення безперервного навчання і підвищення кваліфікації всіх працівників.

Виконання перерахованих функцій підпорядкована структура кадрових служб, до складу якої входять підрозділи, що займаються робочим персоналом, і окремі підрозділи, що забезпечують комплектування керівних кадрів. Останні підрозділи підпорядковуються безпосередньо одному з статс-секретарів у міністерствах і відомствах або президенту приватної фірми. Саме ці служби виділяють молодих перспективних фахівців, які організовують їх послідовне переміщення по підрозділах, вирішують питання направлення на навчання [2].

Проблеми докорінної перебудови управління в сучасних умовах соціально-економічного розвитку здобувають особливу актуальність. Це обумовлюється інтенсифікацією виробництва, розвитком науково-технічного прогресу, що відбуваються структурними змінами економіки. У системі заходів, спрямованих на прискорення соціально-економічного зростання, провідну роль відіграє людський фактор, тому курс на посилення ефективності всієї системи управління тісно пов'язаний із кардинальним вирішенням проблем підбору, підготовки і раціонального використання персоналу.

Управління кадрами – багатогранний і винятково складний процес, що має специфічні особливості і закономірності. Знання їх у край необхідні керівникам і спеціалістам сучасного виробництва, працівникам кадрових служб і служб соціального розвитку для постійного забезпечення росту ефективності і якості роботи. В умовах

ринкової економіки управління кадрами повинно набути системність і завершеність на основі комплексного рішення кадрових проблем, впровадження нових і вдосконалення існуючих форм та методів кадрової роботи [3].

Комплексний підхід до управління кадрами припускає урахування організаційно-економічних, соціально-психологічних, правових, технічних, педагогічних і інших аспектів в їх сукупності і взаємозв'язку при визначальній ролі соціально-економічних факторів. Системний підхід відображає врахування взаємозв'язків між окремими аспектами управління кадрами і виражається в розробці кінцевих цілей, визначенні шляхів їх досягнення, створенні відповідного механізму управління, що забезпечує комплексне планування, організацію і стимулювання системи роботи з персоналом.

1. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник / Ф. І. Хміль. – Київ : Академвидав, 2006. – 606 с.

2. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : Професіонал, 2006. – 512 с.

3. Савельєва В. С. Управління персоналом : навч. посіб. / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – Київ : Професіонал, 2005. – 336 с.

## **КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

**Ханюкова К.О.**

*Науковий керівник – Волкова М.В., канд. екон. наук, доцент*

Сучасні підприємства функціонують в умовах постійно зростаючого динамізму і мінливості ділового середовища. Це створює для підприємств необхідність постійних комунікацій з партнерами, споживачами, співробітниками. Зростання освіченості, кваліфікації, інформованості працівників і громадськості в цілому жадає від менеджменту використання більше складних і тонких методів управління, одним з яких є корпоративна культура підприємства.

Корпоративна культура – це система матеріальних і духовних цінностей, проявів, взаємодіючих між собою, властивих даної компанії, що відображають її індивідуальність і сприйняття себе й інших у соціальному й речовинному середовищі, що проявляється в поведінці, взаємодії, сприйнятті себе й навколишнього середовища [1].

Корпоративна культура охоплює більшу частину явищ духовного і матеріального життя колективу: домінуючі в ньому моральні норми і цінності, прийнятий кодекс поведінки й укорінені ритуали, манера персоналу одягатися, встановлені стандарти якості продукту, що випускається.